

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

3259

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'Assemblea Autònoma de la Creu Roja Espanyola a les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07002142011999)

Antecedents

1. El 28 de juny de 2017, la representació de l'Assemblea Autònoma de la Creu Roja Espanyola a les Illes Balears i la del seu personal acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El 5 de juliol de 2017, Leonor Terrassa Garcías, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'Assemblea Autònoma de la Creu Roja Espanyola a les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 8 març de 2018

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria

(BOIB 105/2015)

VI Conveni col·lectiu per a personal de l'Assemblea de Creu Roja a les Illes Balears

Article preliminar. Parts que concerten el Conveni col·lectiu

Les parts concertants del present Conveni col·lectiu són l'entitat **Assemblea de Creu Roja a les Illes Balears**, representada pel seu representant legal, i el Comitè d'Empresa de l'entitat, que compta amb representació dels sindicats USO i UGT.



Capítol I. Disposicions generals

Article 1. Àmbit funcional i personal d'aplicació

El present Conveni serà d'aplicació als centres de treball dependents de l'**Assemblea de Creu Roja a les Illes Balears** ubicats en l'àmbit de les Illes Balears i afecta tot el personal laboral que s'hi trobi donant servei, com també el que hi ingressi durant la seva vigència. Queda exclòs de l'àmbit d'aquest Conveni el centre Hospital de la Creu Roja a les Illes Balears, com també el seu personal, el secretari/a i el coordinador/a autonòmic.

Article 2. Àmbit territorial

Aquest Conveni s'aplicarà a aquells/es treballadors/es inclosos en l'àmbit personal establert en l'article anterior que desenvolupin les seves activitats en els diversos centres dependents de l'**Assemblea de Creu Roja a les Illes Balears**.

Article 3. Vigència i denúncia

Aquest Conveni tindrà una vigència de tres anys, entrant en vigor a tots els efectes l'1 de gener de 2017 i serà d'aplicació fins al 31 de desembre de 2019.

La denúncia d'aquest Conveni s'haurà de formular per escrit amb una antelació d'un mes com a mínim respecte a la data d'acabament de la seva vigència. Durant la negociació del nou Conveni romandrà vigent l'actual fins assolir-ne un nou acord que el substitueixi.

En cas de no efectuar-se denúncia s'entendrà que el Conveni queda tàcitament prorrogat per un període d'un any.

Article 4. Comissió paritària d'interpretació i vigilància

Es constituirà una comissió paritària de la representació de les parts per resoldre totes les qüestions que es puguin suscitar en ordre a la interpretació i aplicació d'allò que estableix aquest Conveni col·lectiu i les establertes en la llei que se sotmetin a la seva consideració. Es reunirà en un termini no superior a set dies, sempre que ho sol·liciti alguna de les parts amb prèvia comunicació escrita.

La comissió esmentada es constituirà dins els 15 dies següents a la signatura d'aquest Conveni i estarà formada per sis membres: tres en representació del Comitè d'Empresa i uns altres tres en representació de la direcció de la Creu Roja.

Les parts acorden sotmetre al procés de solució establert en el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) els aspectes derivats de la interpretació i aplicació del Conveni col·lectiu i els establerts en la llei que es presentin a la Comissió Paritària i que aquesta no resolgui, ja siguin de caràcter individual com a col·lectiu.

Capítol II. Jornada, descansos, permisos i excedències

Article 5. Jornada laboral

Per a aquells centres de treball o serveis que no tinguin fixada per l'empresa una jornada diferent, la jornada anual serà de 1.678 hores de treball efectiu, que es concreta en una jornada setmanal de dilluns a divendres de 38,5 hores setmanals. Per al càlcul de la jornada màxima anual de treball efectiu s'han descomptat del període anual els caps de setmana, el període anual de vacances, els dies de lliure disposició i dies festius.

Quan la jornada laboral diària s'exerceixi de manera continuada i excedeixi de 6 hores, el personal que la faci podrà gaudir d'un descans de 20 minuts que es considerarà com a temps de treball efectiu.

En aquells centres de treball que han de romandre oberts les 24 hores del dia i tots els dies de l'any, l'empresa establirà un altre tipus de jornada que permeti l'atenció del servei, establint torns rotatoris dels treballadors/es.

De forma negociada entre l'empresa i el Comitè d'Empresa es podrà assenyalar un altre tipus de jornada per cobrir les necessitats del servei, sempre que no sigui possible prestar aquests serveis amb la jornada establerta amb caràcter general.

Entre el final d'una jornada i el començament de la següent intervindran com a mínim 12 hores, excepte en els casos de canvi de torn per necessitat de l'Empresa, en què el descans podrà ser de vuit hores, per compensar la diferència en dates posteriors i de mutu acord amb el treballador/a.

De manera excepcional, i per les circumstàncies especials de l'activitat desenvolupada en els serveis relacionats amb l'assistència i socorisme en platges, la jornada de treball en els serveis esmentats serà de 40 hores setmanals, amb un règim de funcionament específic.

Quan els dies de descans siguin alternatius o rotatius, a l'hora de confeccionar els quadrants de prestació de serveis es tractarà que el personal lliuri el màxim de caps de setmana possibles.

Article 6. Hores extraordinàries

És interès de les parts signants afavorir la no realització d'hores extraordinàries. En cas de ser necessàries hauran de ser comunicades al treballador/a amb almenys 48 hores d'antelació i es compensaran amb descans en igual quantia a les realitzades, havent de gaudir-se en el termini màxim de 3 mesos des de la seva realització.

Article 7. Descans setmanal i dies festius

El descans setmanal es computarà de manera que els treballadors/es puguin gaudir de dos dies de descans de forma continuada quan l'organització del treball així ho permeti; en cas contrari s'establiran torns rotatoris que intentaran que els treballadors/es esmentats puguin gaudir-ne. En aquells departaments o seccions on no sigui possible, el descans setmanal serà d'un dia i mig, amb previ acord entre la direcció de l'empresa i la representació legal dels treballadors.

Les festes laborables que tenen caràcter retribuït i no recuperable, són les regulades en l'article 37.2 de l'Estatut dels treballadors. Es gaudirà com a dia lliure el 24 o el 31 de desembre i, en cas que aquests dos dies coincideixin amb jornada de descans per ser un cap de setmana, se'n gaudiran l'últim dia feiner anterior a aquest. El personal que no pugui tenir lliure un dels dos dies per les característiques del seu lloc de treball percebrà un dia de salari en compensació, excepte el personal contractat per cobrir torns de dies festius i nocturns.

Atesa l'especial significació de les festes de Nadal, es procurarà que el personal que li toqui treballar almenys gaudeixi de dues de les festes següents: 25 o 26 de desembre, 1 o 6 de gener, tret del personal contractat exclusivament per a la substitució d'aquests treballadors/es.

Article 8. Vacances

El personal gaudirà de 23 dies laborals de vacances a l'any (treballadors/es que desenvolupin el seu treball de dilluns a divendres), en el cas dels treballadors/es que treballin de dilluns a dissabte els dies de vacances seran de 26 laborals.

En els casos de treballadors/es que desenvolupin el seu treball per torns les vacances es calcularan per hores i s'aplicaran a raó de 23 dies feiners.

Els treballadors/es podran gaudir les seves vacances fraccionades en un màxim de tres períodes, entre els quals hi haurà d'haver com a mínim un període de cinc dies laborals.

Excepcionalment i de mutu acord, es podrà acordar el gaudi de les vacances en altres períodes diferents als establerts, sense que l'acord esmentat perjudiqui el calendari establert amb caràcter general.

Els torns de vacances a l'efecte de planificació del calendari per a cada lloc de treball se sol·licitaran dins dels tres primers mesos de l'any i es distribuiran respectant els acords adoptats pel personal d'igual grup professional. Si no hi ha acord se sortejarà el torn a elegir i s'establirà un sistema rotatori que servirà de base per als anys consecutius.

La presentació de la previsió de vacances esmentada dins dels tres primers mesos de l'any no eximeix el treballador/a de sol·licitar-ne l'autorització definitiva amb una antelació mínima de 20 dies a la data del seu inici.

Si una vegada autoritzades les dates de gaudi de les vacances, per necessitats del servei, el torn i data de vacances del treballador/a fos modificat de manera que li ocasionàs perjudicis econòmics per haver efectuat reserves o adquisicions anticipades de bitllets, se l'indemnitzarà pel seu valor, sempre que resulti impossible el canvi o devolució.

Les vacances s'abonaran a raó de salari base més complement *ad personam*.

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part, lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst a l'article 48.4 i 48.bis de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que la que correspongués per aplicació de l'esmentat precepte, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti el treballador gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador ho podrà fer una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Article 9. Llicències i permisos amb sou

Tot el personal vinculat a aquest Conveni, després de comunicar-ho i deguda justificació podrà gaudir de les següents llicències retribuïdes següents:

- Per matrimoni o inscripció en el registre oficial de parelles estables: 18 dies naturals ininterromputs, que s'ampliaran a 20 en cas que aquest tingui lloc fora de l'illa de residència. En el supòsit que un treballador/a s'inscrigui en el registre oficial de parelles estables i alhora o posteriorment contregui matrimoni amb la mateixa parella, no tindrà dret a dos períodes de permís retribuït i sols podrà gaudir-ne un per l'acte que esculli.

En el supòsit que el dia de la celebració del matrimoni o acte d'inscripció en el registre de parelles estables coincideixi amb el dia de descans setmanal del treballador/a, el permís s'ampliarà amb un dia natural addicional.

- Per naixement o adopció d'un fill, tres dies si és a la mateixa localitat, dels quals dos seran laborables i un natural, i cinc dies naturals si és fora de l'illa de residència.
- Per mort de cònjuge o parella de fet o dret, o d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, quatre dies naturals quan ocorri a la mateixa localitat i sis dies naturals si és fora de l'illa de residència. En el cas de mort de familiars de segon grau de consanguinitat o afinitat el permís serà de dos dies naturals i quatre dies naturals si és fora de l'illa de residència.
- Per malaltia greu, ingrés hospitalari o intervenció quirúrgica del cònjuge, parella de fet o dret, germans per consanguinitat o d'un familiar fins a primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies feiners quan ocorri a la mateixa localitat i cinc si és fora de l'illa de residència.
- Per matrimoni de parents fins al primer grau de consanguinitat o afinitat o germans, un dia si l'acte de celebració del matrimoni coincideix amb un dia feiner.
- El personal tindrà dret a gaudir de cinc dies de llicència o permís de lliure disposició. Només es podran sol·licitar un màxim de dos dies dins del mes de desembre. En cap cas aquests dies no podran sobrepassar en nombre d'hores la jornada laboral setmanal del treballador. Se n'haurà de gaudir dins de l'any en curs, és a dir fins al 31 de desembre del mateix any.
- Trasllet de domicili, dos dies. No es tindrà dret a un nou permís retribuït per trasllat fins que hagi transcorregut com a mínim un any des de l'anterior permís gaudit pel motiu esmentat.
- Per presentar-se a exàmens o proves definitives d'aptitud i avaluació, quan es cursin amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, gaudiran del permís necessari per a fer-los.
- Per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, pel temps indispensable.
- Per a la realització de funcions sindicals, de formació sindical o representació del personal en els termes establerts en aquest Conveni.
- Per a assistència o consulta mèdica del treballador/a, i fins a parents de primer grau de consanguinitat o afinitat i avis que en depenguin, pel temps indispensable, sempre que coincideixi amb la jornada laboral. El treballador/a haurà d'aportar un justificant d'haver assistit a la consulta mèdica amb indicació de l'horari d'aquesta.

Article 10. Llicències amb retribució parcial

Qui per raons de guarda legal tengui a la seva cura directa algun menor de 12 anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb una disminució proporcional del salari entre, almenys, una vuitena part i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no exerceixi activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari d'almenys la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o l'òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi 18 anys.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi de la reducció de jornada correspondrà al treballador/a, dins de la seva jornada ordinària.

La sol·licitud d'aquesta reducció de jornada s'haurà de realitzar amb trenta dies d'antelació al seu gaudi i es precisarà la data d'inici i final de la reducció de jornada. De la mateixa manera, quan el treballador/a pretengui reincorporar-se a la seva jornada habitual o sol·licitar una pròrroga de la reducció de jornada concedida haurà de preavisar l'empresa amb una antelació mínima de trenta dies a la data en què sol·liciti la seva reincorporació efectiva o, en el seu cas, a la data en què finalitzi la reducció de jornada concedida inicialment.

**Article 11. Permís no retribuït**

Els treballadors/es amb almenys un any d'antiguitat en l'entitat tindran dret a sol·licitar, amb una antelació mínima de 15 dies, permís sense sou per un període mínim de 7 dies i fins un màxim de 120 dies, previ acord entre l'empresa i el treballador/a. Només en casos excepcionals la direcció podrà prorrogar el període d'aquest permís.

Durant aquest període se suspendrà la cotització a la Seguretat Social i es tramitarà com una excedència especial amb reserva de lloc de treball.

Article 12. Llicències especials i condicions de treball en el supòsit de maternitat i paternitat

Quan les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, l'empresa li haurà d'assignar un lloc de treball o funció compatible amb el seu estat. El canvi de lloc de treball tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació al lloc anterior.

Si el canvi de lloc esmentat no resultàs possible, o no es pugui exigir raonablement, la treballadora afectada podrà passar a situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre de compatible.

El que ha estat exposat també serà d'aplicació a la treballadora durant el període de lactància natural.

Els treballadors/es, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència de la feina durant la jornada de treball i que podran dividir en dues fraccions al llarg de la jornada, sense que es puguin gaudir a l'inici o al final de la jornada ocasionant la seva reducció. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliments múltiples. Aquest dret es podrà substituir per una reducció de jornada de mitja hora amb la mateixa finalitat, o en cas d'acord amb l'empresa acumular-lo en jornades completes.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que ambdós treballin.

Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresa i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

Previ acord amb l'empresa el treballador/a, durant l'any següent a la seva reincorporació al treball després del gaudi del descans per maternitat o paternitat, podrà adaptar la distribució de la seva jornada de treball per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, en els termes que acordi amb l'empresa. Per a l'adaptació de la jornada de treball es prendran en consideració els criteris següents: horari habitual, necessitats del departament o servei al qual estigui assignat el treballador/a, grau de minusvalidesa del menor si s'escau, situació familiar del treballador/a i de la resta de personal del seu departament o servei, així com les particularitats i característiques del lloc de treball i les responsabilitats assignades.

En allò no previst en aquest article serà d'aplicació la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Article 13. Excedències**1. Cura de fills menors**

Amb independència del seu estat civil i del sexe, tots els treballadors/es tindran dret a una excedència per tenir cura de cada fill de fins a tres anys, computable a l'efecte d'antiguitat, a comptar des de la data de naixement d'aquest i que es podrà prorrogar fins a tres més, previ acord de les parts. Aquesta pròrroga no computarà a l'efecte d'antiguitat. Els fills successius donaran dret a un nou període d'excedència que, si s'escau, posarà fi al que s'estigués gaudint.

La reincorporació durant el primer any d'excedència es farà de forma automàtica i es produirà en la mateixa àrea i amb el mateix torn d'horari de treball. Transcorregut el primer any d'excedència la reincorporació quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional, i es podrà produir en el mateix lloc de treball amb el mateix horari i jornada sempre que hi hagi acord amb l'empresa.

Igual dret es concedirà al treballador/a respecte als fills adoptius, i el termini es computarà des del moment en què s'hagués lliurat la cura del fill als pares adoptants.

En cas d'acollida, ja sigui provisional o permanent, el personal podrà acollir-se a aquest tipus d'excedència quan el període d'acollida sigui superior a un any.



S'haurà de sol·licitar l'excedència per escrit amb una antelació mínima de 30 dies a la data proposada d'inici, amb la data d'inici i final del període d'excedència. Una vegada sol·licitada es concedirà per l'empresa amb almenys 15 dies d'antelació a la data d'inici proposada pel treballador/a.

El treballador/a haurà de sol·licitar la reincorporació, o en el seu cas la pròrroga de l'excedència, amb una antelació mínima de 30 dies abans del seu acabament i causarà baixa definitiva en cas de no fer-ho, tret de causa de força major degudament justificada.

2. Cura de familiars

Els treballadors/as fixos que tinguin acreditat un any d'antiguitat en l'empresa podran gaudir d'una excedència per temps no superior a tres anys per tenir cura d'un familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, cònjuge o parella inscrita en el registre oficial de parelles estables, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.

S'entendrà que es presenten aquests requisits quan el treballador/a tingui a cura directa el familiar i visqui a càrrec seu, i haurà d'acreditar de manera justificada la concurrència d'aquests requisits.

Durant el primer any d'excedència tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut el termini esmentat, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional.

El primer any en què el treballador/a romanguí en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat.

S'haurà de sol·licitar l'excedència per escrit amb una antelació mínima de 30 dies a la data proposada d'inici, amb la data d'inici i final del període d'excedència. Una vegada sol·licitada es concedirà per l'empresa amb almenys 15 dies d'antelació a la data d'inici proposada pel treballador/a.

El treballador/a haurà de sol·licitar la reincorporació, o en el seu cas la pròrroga de l'excedència, amb una antelació mínima de 30 dies abans de l'acabament de l'excedència, i serà baixa definitiva en cas de no fer-ho, tret de causa de força major degudament justificada.

3. Excedència voluntària

El personal amb un any d'antiguitat en l'empresa i que no hagi gaudit d'un permís no retribuït en els 6 mesos anteriors podrà sol·licitar una excedència voluntària per un termini no inferior a 4 mesos i no superior a 5 anys. En cap cas el treballador/a es podrà acollir a una altra excedència voluntària fins que hagi cobert el període efectiu d'un any treballat, comptant a partir de la data de reingrés.

S'haurà de sol·licitar l'excedència per escrit amb una antelació mínima de 30 dies a la data proposada d'inici, amb la data d'inici i final del període d'excedència. Una vegada sol·licitada es concedirà per l'empresa amb almenys 15 dies d'antelació a la data d'inici proposada pel treballador/a.

El treballador/a haurà de sol·licitar la reincorporació amb una antelació mínima de 30 dies abans de l'acabament de l'excedència, i serà baixa definitiva en cas de no fer-ho, tret de causa de força major degudament justificada.

L'excedència inicial sol·licitada només es podrà prorrogar per una sola vegada, i fins a un màxim de cinc anys a comptar des de l'inici de l'excedència, i s'haurà de sol·licitar per a això la pròrroga de l'excedència amb una antelació mínima de 30 dies a la data d'acabament de l'excedència concedida originàriament. Una vegada concedida aquesta primera pròrroga només es podrà gaudir d'ulteriors pròrrogues sempre que existeixi acord previ amb l'empresa.

Durant el primer any d'excedència el treballador/a tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut el primer any d'excedència el treballador/a conservarà només un dret preferent al reingrés en les vacants de llocs de treball iguals o similars al seu que hi hagués, o es produïssin en l'empresa.

4. Excedència forçosa

El personal que fos nomenat o elegit per a càrrec públic de caràcter representatiu que impossibiliti l'assistència al treball podrà sol·licitar a l'empresa una excedència forçosa.

A l'efecte de sol·licitar l'excedència esmentada, s'entendrà com a càrrec públic de caràcter representatiu l'elecció com a diputat o senador de les Corts Generals, diputat d'assemblees autonòmiques i regidor d'ajuntaments, obtenir nomenament per a càrrec públic dins de les administracions de l'Estat, autonomia, municipal o internacional amb rang de director general.

L'excedència forçosa dona dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant la seva vigència.

El treballador/a excedent forçós haurà de sol·licitar la seva reincorporació en el termini màxim de 30 dies a comptar des del cessament de la situació que va motivar l'excedència i l'empresa el reincorporarà de manera efectiva en el termini màxim de 30 dies següents a la sol·licitud de reincorporació. Podrà passar a gaudir d'una excedència voluntària en els termes previstos en aquest article, sempre que ho sol·liciti davant l'empresa amb l'antelació deguda.

5. Excedència per estudis

Els treballadors/es fixos que tinguin acreditat un any d'antiguitat en l'empresa podran gaudir d'una excedència per cursar estudis en centres oficials per temps no inferior a 6 mesos i sense excedir de 4 anys, amb reserva del lloc de treball. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador/a si han transcorregut 4 anys del final de l'excedència anterior, sempre que sigui del mateix caràcter.

El personal que pretengui gaudir d'aquest tipus d'excedència per estudis haurà de justificar anualment la matriculació en el centre oficial on cursi estudis, i per als quals hagi sol·licitat l'excedència. En cas contrari s'estimarà que el tipus d'excedència gaudida és voluntària, amb els requisits i condicionants de reincorporació establerts per aquesta.

S'haurà de sol·licitar l'excedència per escrit amb una antelació mínima de 30 dies a la data proposada d'inici, indicant la data d'inici i final del període d'excedència. Una vegada sol·licitada es concedirà per l'empresa amb almenys 15 dies d'antelació a la data d'inici proposada pel treballador/a.

El treballador/a haurà de sol·licitar la reincorporació, o en el seu cas la pròrroga de l'excedència, amb una antelació mínima de 30 dies abans del seu acabament i causarà baixa definitiva en cas de no fer-ho, tret de causa de força major degudament justificada.

6. Excedència especial

Tindrà la consideració d'excedència especial quan altres oficines de Creu Roja, i amb previ acord per ambdues parts, sol·licitin els serveis d'un treballador/a en altres centres de Creu Roja. En tal cas s'acordarà una excedència pel temps que es pacti, amb reserva de lloc, el treball de la qual serà computable a l'efecte d'antiguitat.

El treballador/a que gaudeixi d'aquest tipus d'excedència especial haurà de sol·licitar la seva reincorporació o, si s'escau, la pròrroga de l'excedència amb una antelació de 30 dies a la data del seu acabament. No obstant això, el treballador/a excedent s'haurà d'incorporar al seu lloc de treball en el termini màxim de 30 dies des del cessament de la situació que va motivar l'excedència.

Capítol III. Règim retributiu

Article 14. Salari base

El salari base per a l'any 2017 serà l'estipulat per a cada nivell i grup professional de la taula salarial bruta mensual que figura a l'annex I.

Article 15. Revisió salarial

Per a l'any 2018 s'aplicarà un increment salarial de l'1,75 % sobre les taules salarials que figuren a l'annex I.

Per a l'any 2019 es revisaran les taules salarials vigents l'any 2018 i s'aplicarà un increment de l'1,75 %.

Article 16. Pagues extraordinàries

El personal afectat per aquest Conveni percebrà dues pagues extraordinàries, una al mes de juny i una altra per Nadal, pagables respectivament el 20 de juny i el 20 de desembre, equivalents cada una a una mensualitat de salari base més els complementos següents: complement *ad personam*, complement de lloc de treball, complement de disponibilitat i responsabilitat, i complement de direccions.

La corresponent al mes de juny es meritara de l'1 de gener al 30 de juny i la del mes de desembre de l'1 de juliol al 31 de desembre.

Article 17. Complement *ad personam*

Amb efectes de l'1 d'octubre de 2013 es va suprimir el concepte retributiu per anys de servei "antiguitat" i es varen consolidar les quanties que per aquest concepte meritaven i percebién els treballadors/es a 30 de setembre de 2013 sota el concepte de complement *ad personam* no absorbible ni compensable. Es respectaran a títol també individual i *ad personam* el venciment en trànsit d'adquisició del trienni o quinquenni corresponent als treballadors referits, moment en el qual el complement esmentat se sumará al que pel mateix concepte es venia percebent en les mateixes condicions abans esmentades, i a partir d'aquest instant la quantia quedarà congelada.

Del qual es desprèn que el plus d'"antiguitat" no el meritaran ni percebran aquells treballadors que ingressin en l'empresa a partir de l'1 d'octubre de 2013.

**Article 18. Plus de Nadal i Any Nou**

El personal que iniciï la seva jornada a partir de les 22 hores del dia 24 o 31 de desembre i la finalitzi a partir de les 6 hores del dia 25 de desembre o 1 de gener, i el personal que presti el seu treball el dia 25 de desembre o 1 de gener des de les 6 a les 22 hores, percebrà un "Plus de Nadal i Any Nou" que consistirà en l'import d'un dia de salari. Els treballadors/as que iniciïn la jornada a les 22 hores del dia 25 de desembre o 1 de gener no meritaren el Plus.

Article 19. Complement de lloc de treball

S'estableix un complement retributiu a favor del personal que ocupi llocs de treball a centres d'atenció a drogodependents, centres d'acolliment d'immigrants i indigents, atenció a reclusos en institucions penitenciàries i atenció a dones treballadores del sexe en locals tancats.

La quantia del complement serà del 10 % sobre el salari base i per tenir-ne dret caldrà que la dedicació del treballador/a al lloc de treball en qüestió tingui caràcter exclusiu o preferent i es faci de forma habitual o continuada. S'entendrà que el lloc de treball té caràcter exclusiu o preferent i de forma habitual o continuada quan sigui a jornada completa, altrament s'abonarà el complement a raó del tipus de contracte a temps parcial pel qual sigui contractat.

Quan la destinació al lloc de treball no tingui caràcter d'habitualitat o preferent, només es percebrà el Plus a raó dels dies en què s'exerceixin tasques en el lloc esmentat i qualsevol que sigui el nombre d'hores dedicades durant la jornada.

Aquest complement no és consolidable i, per tant, es deixarà de percebre quan es canviï de lloc de treball a un que no es trobi inclòs en el primer apartat d'aquest article.

Article 20. Complement de disponibilitat i responsabilitat

S'acorda establir per a determinats treballadors/es, per l'especial característica de la seva prestació laboral, un complement personal que cobreixi la major disponibilitat fora de la seva jornada habitual de treball i responsabilitat en l'exercici de les seves funcions.

La quantia del complement de caràcter no consolidable serà de 189,90 euros al mes, i per tenir-ne dret serà precís que la dedicació del treballador/a al lloc de treball en qüestió tingui caràcter exclusiu o preferent i es faci de forma habitual o continuada, i a jornada completa.

En el supòsit que el treballador/a cessi en les funcions o prestació laboral que varen donar lloc a la percepció d'aquest complement el deixarà de percebre.

Article 21. Complement de treball nocturn

Es considera treball nocturn el comprès entre les 22 hores i les 6 del matí de l'endemà.

Els treballadors/es que prestin els seus serveis en aquest horari percebran un complement de nocturnitat de 15,73 euros per nit completa treballada i es meritaren proporcionalment al nombre d'hores efectivament treballades en horari nocturn, sempre que la jornada nocturna sigui superior a tres hores diàries.

Article 22. Plus de dies festius

El personal afectat per aquest Conveni que faci el seu treball en dia festiu tindrà la compensació següent: un dia lliure més la quantitat de 42,86 euros per dia festiu treballat, o la quantitat de 70,80 euros per dia festiu treballat si no gaudeix del dia lliure.

En el cas de treballadors/es que realitzin una jornada a torns, si un dia festiu coincideix amb el seu dia de descans se li compensarà amb un dia lliure addicional, excepte en els casos en què per a la confecció dels torns de treball s'hagi respectat la jornada màxima en còmput anual establerta en aquest Conveni.

Article 23. Complement de direccions

S'estableixen uns complements específics que retribueixen unes funcions determinades i específiques, i/o activitat singular que requereixen una especial dedicació, responsabilitat i/o direcció. Aquests complements els percebran els treballadors/es que tinguin responsabilitats o càrrecs de responsabilitat d'indole funcional en els diferents serveis, departaments i equips, per això es configuraran com a càrrecs de confiança que seran de lliure designació i remoció.

a) Complement cap de servei autònom. Els treballadors/es designats per a l'acompliment del lloc de treball de cap de servei autònom percebran un complement específic en quantia equivalent a la diferència existent entre el salari base que tinguin pel grup professional i nivell a què estiguin assignats, fins assolir els 2.036,27 euros al mes. El complement esmentat s'abonarà en les 14

mensualitats de l'any, això és, tindrà repercussió en les dues pagues extraordinàries.

b) Complement cap de departament autonòmic. Els treballadors/es designats per a l'acompliment del lloc de treball de cap de departament autonòmic percebran un complement específic en quantia equivalent a la diferència existent entre el salari base que tinguin pel grup professional i nivell a què estiguin assignats fins assolir els 1.763,74 euros al mes. El complement esmentat s'abonarà en les 14 mensualitats de l'any, això és, tindrà repercussió en les dues pagues extraordinàries.

c) Complement cap d'equip. Els treballadors/es designats per a l'acompliment del lloc de treball de cap d'equip percebran un complement específic en quantia equivalent a la diferència existent entre el salari base que tinguin pel grup professional i nivell a què estiguin assignats, fins assolir els 1.302,80 euros al mes. El complement esmentat s'abonarà en les 14 mensualitats de l'any, això és, tindrà repercussió en les dues pagues extraordinàries.

Aquests complements s'abonaran durant el temps que duri la realització de les funcions de cap de servei autonòmic, cap de departament autonòmic i cap d'equip, i es deixarà de percebre el complement específic en la data de cessament de tals funcions.

El cessament dels llocs de treball de cap de servei autonòmic, cap de departament autonòmic i cap d'equip, en ser càrrecs de confiança, podran venir motivats tant per decisió de l'empresa com pel treballador/a, sense necessitat de cap justificació, i s'haurà de comunicar per escrit el cessament en les funcions de cap amb una antelació mínima de 30 dies a la data efectiva del cessament.

Article 24. Complement per guàrdia localitzada en servei 061

S'estableix que en el servei 061 s'aplicarà un complement per guàrdia localitzada de conformitat amb el que s'exposa a continuació:

1. En les guàrdies localitzades en el servei 061 es computarà com a jornada efectiva de treball el 50 % del temps del torn de guàrdia assignat.
2. En el supòsit que el treballador/a amb torn de guàrdia localitzat fos activat per fer un treball efectiu exercint la seva activitat i realitzant funcions pròpies del seu grup professional, aquest tindrà la consideració a l'efecte de guàrdia de treball efectiu i serà retribuït des del moment de l'activació com a salari per hora ordinària.
3. Des de l'activació durant la guàrdia localitzada, el treballador/a disposarà de 50 minuts per personar-se en el centre de treball.

Article 25. Complement retributius aplicables al servei de platges

Els treballadors/es que exerceixin la seva tasca en el Servei de Platges de l'empresa tindran dret a la percepció dels plusos que s'assenyalen a continuació quan exerceixin les tasques o funcions que s'hi determinin en cadascun.

1. Plus de supervisió. Els treballadors/es assignats al Servei de Platges que exerceixin i facin la funció de supervisió d'una àrea o zona determinada a jornada completa i amb caràcter habitual i continuat percebran un plus de supervisió de 141,07 euros mensuals.

En el cas que es facin les tasques de supervisió que donin dret a la meritació del complement esmentat de manera no habitual ni continuada, aquest plus es meritara i es percebrà únicament en proporció amb els dies en què s'exerceixin les funcions esmentades.

2. Plus de patró. Els treballadors/es assignats al Servei de Platges que exerceixin les funcions de patró tenint la titulació requerida per a això percebran un plus de 116,11 euros mensuals.

En el cas que es facin les tasques de patró que donin dret a la meritació del complement esmentat de manera no habitual ni continuada, aquest plus es meritara i percebrà únicament en proporció amb els dies en què s'exerceixin les funcions esmentades.

3. Plus de conductor d'ambulància. Els treballadors/es assignats al Servei de Platges que facin les funcions de conductor d'ambulància tenint el permís requerit per a això percebran un plus de 116,11 euros mensuals.

En el cas que es facin les funcions de conductor d'ambulància que donin dret a la meritació del complement esmentat de manera no habitual ni continuada, aquest plus es meritara i percebrà únicament en proporció amb els dies en què s'exerceixin les funcions esmentades.

Atès el caràcter dels plusos esmentats el treballador/a no tindrà dret a percebre de manera simultània dos o més plusos, cap no serà consolidable i es deixaran de percebre quan no es facin les funcions descrites.

Article 26. Dietes i despeses de desplaçament

Quan el treballador/a hagi de realitzar desplaçaments fora de l'illa per raons organitzatives del treball aquests aniran a càrrec de l'empresa, així com l'allotjament i la manutenció. A més, s'abonarà un plus compensatori de desplaçament d'11,50 euros al dia, sempre que pernocti al lloc de destinació.

En cas de desplaçaments a l'illa requerits per l'empresa percebrà les quantitats següents:



- Menjar: 10,09 euros
- Sopar: 10,09 euros

El personal que d'acord amb l'empresa utilitzi el seu propi vehicle per als desplaçaments necessaris per realitzar un servei determinat, no habitual ni inherent a l'exercici normal de les seves funcions fora del centre en què es realitzin les activitats pròpies del seu càrrec, percebrà per cada quilòmetre recorregut necessari per a la realització de la seva comensalitat la quantitat de 0,19 euros/km.

Article 27. Avançaments i préstecs reintegrables

1. El personal podrà sol·licitar abans de la data de pagament un avançament de la nòmina mensual a compte del treball ja realitzat, que haurà de reintegrar el mes següent.

2. El personal podrà sol·licitar préstecs reintegrables, amb l'interès legal dels diners, sempre que la quantia no excedeixi de tres mensualitats del salari líquid del treballador/a. Si bé, en el cas que l'empresa per motius de liquiditat no pugui fer-hi front es podrà negar a la seva concessió.

El reintegrament d'aquest es farà mitjançant els oportuns descomptes en un màxim de 6 mensualitats. Per tenir dret als préstecs esmentats els treballadors/es hauran de tenir una antiguitat mínima d'un any a l'empresa. No es podrà sol·licitar un nou préstec fins que no estigui totalment liquidat l'anterior.

De manera simultània només es concediran préstecs a un màxim de quatre treballadors/es, de manera que fins que un dels treballadors/es no hagi finalitzat el reintegrament total del préstec concedit no se'n concedirà cap altre.

En el supòsit que més de quatre treballadors/es sol·licitin préstecs a l'empresa de manera simultània gaudirà de preferència per a la concessió aquell que tingui més càrregues familiars, entenent-se com a tals fills al seu càrrec menors de 18 anys que no exerceixin cap activitat retribuïda. Sense que el treballador/a pugui gaudir de la preferència esmentada dues vegades consecutives ja que la vegada següent tindrà prioritat l'immediat posterior en càrregues familiars. Si bé, no s'aplicarà el dret de preferència contemplat en el present paràgraf quan no hagi transcorregut un any des de la liquidació del préstec anterior.

Article 28. Roba i calçat

L'empresa assegurarà els uniformes, la roba i el calçat adequats a tots els treballadors/es que els necessitin en funció del lloc de treball que ocupin, i seran renovats en el període màxim d'un any, o individualment, cada vegada que pel seu ús en el treball fos necessària la renovació de qualsevol peça.

Capítol IV. Contractació i cessaments

Article 29. Provisió de vacants

Els llocs de treball vacants en l'empresa, inclosos els de nova creació, es proveiran pels procediments regulats en aquest article.

Les places vacants susceptibles de ser ofertes es cobriran d'acord amb l'ordre de preferències següent:

1. Mobilitat.
2. Promoció interna.
3. Contractació externa.

Després de la publicació de la plaça i una vegada comprovats els requisits necessaris per cobrir-la es valorarà per l'ordre següent:

1. Mobilitat (personal amb contracte de treball indefinit).
 - a) Personal de la mateixa categoria i de la mateixa àrea que hagi sol·licitat canvi de lloc de treball.
 - b) Personal amb problemes de salut degudament acreditats.
 - c) Resta de personal de la mateixa categoria.

2. Promoció interna.

Consisteix en què el personal pugui accedir a una plaça de superior categoria a aquella que té.

Amb caràcter previ s'informarà el Comitè d'Empresa i posteriorment a la resta de treballadors/es en plantilla de les vacants de promoció interna existents i de la seva convocatòria, perquè puguin optar a cobrir-les.



3. Contractació externa.

Una vegada exhaurides les dues vies anteriors es recorrerà a aquesta.

4. Comissió de seguiment.

Es formarà una comissió de seguiment composta per dos representants del Comitè d'Empresa i dos representants de l'empresa, que tindrà el seu àmbit d'actuació en les contractacions per a la provisió de places de nova creació.

Article 30. Contractació

1. Contractes eventuais

Els contractes eventuais de durada determinada subscrits quan ho exigeixin les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques, o l'excés de demanda, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, podran tenir una durada màxima de 6 mesos dins un període de 12 mesos. Si es concerta per un temps inferior al màxim previst es podrà prorrogar fins a assolir la durada màxima.

2. Contractes per obra o servei.

Els contractes per obra o servei determinat es podran fer per cobrir llocs de treball derivats dels convenis, acords de col·laboració o contractes que formalitzi l'empresa amb altres empreses o institucions per a la prestació de serveis concrets i degudament identificats. Quan un treballador/a sigui contractat sota aquesta modalitat, en el contracte de treball quedarà degudament especificada l'obra o servei per al qual és contractat. Si el treballador/a és contractat per una jornada a temps parcial, de comú acord entre ambdós es podrà ampliar la jornada fins al màxim de 38 hores i 30 minuts setmanals per cobrir llocs de treball derivats d'altres convenis, acords o contractes diferents. Quedaran especificades en el contracte de treball les jornades en relació amb els serveis que presta, els quals podran tenir una data d'acabament diferent sempre que figurin degudament identificats en el contracte de treball.

Els contractes per obra o servei determinat es podran prorrogar fins un període màxim de 3 anys en cas que la durada de l'obra o servei finançat per tercers superi els tres anys.

3. Contractes per interinitat o substitució.

Es realitzaran quan es tracti de substituir treballadors/es amb dret a reserva del lloc de treball, sempre que en el contracte de treball s'especifiquin el nom del substituït i la causa de la seva substitució. El cessament del personal interí tindrà lloc quan es reintegri la persona a qui substituïa, en la forma i temps legalment establerta, o que per qualsevol motiu desaparegui la causa de substitució.

A més dels supòsits regulats legalment i reglamentàriament, s'estableixen les causes següents per a la seva aplicació: suspensió de feina i sou per raons disciplinàries, excedència amb reserva de lloc de treball, promoció en període de prova, permís parental, maternitat o risc durant l'embaràs, incapacitat temporal per baixa mèdica o altres supòsits contemplats per llei.

4. L'empresa lliurarà còpia bàsica dels contractes de treball i notificarà les prorroques que es facin a la representació legal dels treballadors. Una altra còpia idèntica serà firmada per la representació legal esmentada a efectes de registre a la Conselleria de Treball-SOIB. Del contracte de treball o pròrroga es lliurarà la còpia corresponent al treballador/a.

Article 31. Període de prova

El període de prova per als contractes indefinits queda establert en:

- Personal inclòs en els Grups Professionals 3, 4 i 5	45 dies naturals
- Personal inclòs en el Grup Professional 2	3 mesos
- Personal inclòs en el Grup Professional 1	6 mesos

En els contractes temporals de durada inferior a un any el període de prova no podrà ser superior a 1/3 de la durada prevista del contracte sense excedir del límit màxim establert en el paràgraf anterior.

Durant aquest període el treballador/a tindrà els mateixos drets i obligacions corresponents al lloc de treball que exerceixi com si fos de la plantilla.

El període de prova computa a efectes d'antiguitat.

**Article 32. Cessaments**

Els treballadors/es que desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa estaran obligats i per escrit a posar-lo en el seu coneixement, complint els terminis de preavís següents:

Personal que ocupi direccions com a cap de servei, departament o equip: amb un mes d'antelació.

Resta de personal: amb 15 dies d'antelació.

En cas de no preavisar amb l'antelació esmentada se li descomptarà de la seva liquidació la quantitat equivalent al salari dels dies que faltin del termini de preavís.

La direcció de l'empresa, en ocasió de l'extinció del contracte de treball, en comunicar als treballadors/es la denúncia o, si s'escau, el preavís de la seva extinció, haurà d'acompanyar una proposta del document de liquidació de les quantitats degudes.

En el moment de la signatura de la liquidació podrà assistir un representant legal dels treballadors, si així el treballador/a ho requereix.

Article 33. Jubilació

Segons el previst en la legislació vigent.

Article 34. Jubilació parcial

Els treballadors/es que compleixin els requisits previstos en la normativa legal per accedir a la jubilació parcial abans de l'edat ordinària de jubilació que estableixi la legislació vigent, es podran acollir a la modalitat de jubilació esmentada sempre que existeixi acord exprés amb l'empresa.

Article 35. Subrogació del personal

En cas de subrogació del personal a una nova empresa adjudicatària d'un servei, centre de treball o unitat de producció que hagi desenvolupat l'empresa en virtut de concurs, conveni, contracte administratiu amb l'Administració pública o amb qualsevol dels organismes que depenguin, l'empresa tan aviat tingui coneixement oficial de la nova adjudicatària comunicarà al personal afectat i als representants dels treballadors, amb un termini mínim de 15 dies naturals a la data d'efectivitat, la subrogació a la nova entitat adjudicatària i hi indicarà la identificació d'aquesta, així com la resta de circumstàncies que s'estimin oportunes.

Capítol V. Classificació professional**Article 36. Classificació professional**

El sistema de classificació que es contempla en aquest Conveni s'estructura en grups professionals i nivells a fi de facilitar la mobilitat funcional i interdepartamental del personal i d'afavorir la seva promoció. El grup professional agrupa unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació laboral que es corresponen amb aquestes.

La pertinença a un grup professional capacitarà per a l'acompliment de totes les seves tasques i comeses que li són pròpies, sense més limitacions que les derivades de l'exigència de les titulacions específiques i d'altres requisits de caràcter professional contemplats.

Article 37. Grups professionals

Les funcions o tasques descrites per determinar el contingut general de la prestació a títol d'exemple en tots els grups professionals que a continuació s'indiquen tenen un caràcter enunciatiu, no limitador, i han de servir de referència per a l'assignació de llocs anàlegs que ja existeixin amb una altra denominació, així com els que puguin sorgir posteriorment fruit de la mateixa evolució del sector a què pertany l'empresa.

Dins de cada grup professional s'estableixen diversos nivells que engloben llocs de treball amb competències, aptituds professionals, funcions, especialitats, responsabilitats, etc., equiparables.

Grup professional 1

En aquest grup s'inclouen la prestació de funcions que requereixen un alt grau d'autonomia, coneixements professionals i responsabilitats. Funcions que consisteixen en la realització de tasques complexes i diverses, amb objectius definits i amb alt grau d'exigència en autonomia i responsabilitat.



S'inclouen, a més, la realització de tasques complexes que poden o no implicar responsabilitat de comandament, i que en tot cas exigeixen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana.

La formació requerida serà la de llicenciatura universitària o grau, i en tot cas es respectaran les exigències de titulació específica per a l'acompliment de la seva professió en tots els llocs que així estigui establert per normativa legal.

A títol orientatiu, el grup professional esmentat comprendrà els llocs de treball de metge, psicòleg, llicenciat en dret.

Grup professional 2

Queden compreses en aquest grup professional les funcions tècniques complexes i heterogènies, referides a objectius globals definits i que exigeixen un alt grau de contingut intel·lectual i interrelació humana.

Aquest grup professional comprèn els diplomats/des universitaris o de grau que siguin contractats per realitzar específicament els serveis que són habilitats pel seu títol, així com el personal que per la seva experiència acreditada i coneixements adquirits es pugui considerar com a assimilat, sempre que l'obtenció del títol oficial no sigui requisit essencial per a l'acompliment de la professió.

En el grup professional esmentat estarien enquadrats, a títol orientatiu, els llocs de treball de diplomada universitari, treballador/a social, educador/a social, DUE, professor/a i tècnic/a en ocupació.

Grup professional 3

Comprèn els llocs de treball que exigeixen la comprensió i domini de fonaments teòrics i pràctics. Les decisions que es prenen i el seu nivell d'autonomia estan relacionades amb l'aplicació de sistemes, pautes, procediments i mètodes de treball prèviament definits.

Les funcions consisteixen en la realització de tasques de complexitat mitjana i caracteritzats per l'acompliment d'un conjunt d'activitats professionals operatives ben determinades, amb la capacitat d'emprar instruments i tècniques que concerneixen principalment a un treball d'execució, que pot ser autònom en el límit de les tècniques esmentades.

En aquest grup professional es distingeixen dos nivells:

- Nivell I, que a títol orientatiu es comprèn els llocs de treball d'oficial administratiu/va superior, oficial 1a i oficis diversos.
- Nivell II, en què a títol orientatiu estarien enquadrats els llocs de treball d'oficial administratiu/va 1a, oficial 2a i oficis diversos.

Grup professional 4

L'autonomia i complexitat de les funcions dels llocs de treball venen donades pel mateix marc normatiu o procedimental de les activitats i poden tenir responsabilitat operativa d'actualització, tractament, disponibilitat i control de la informació i documentació, especialment en els llocs de suport administratiu. La seva responsabilitat està limitada per una supervisió directa i sistemàtica.

Realitzen tasques consistents en l'execució de l'activitat que, encara que es realitzin sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals adequats i aptituds pràctiques.

En aquest grup professional hi ha quatre nivells:

- Nivell I, que a títol orientatiu comprèn els llocs de treball de conductor/a D.
- Nivell II, en què a títol orientatiu estarien enquadrats els llocs de treball d'oficial administratiu/va 2a, oficial 3a i oficis diversos.
- Nivell III, que a títol orientatiu comprèn els llocs de treball de socorrista, teleoperador/a i tècnic/a en emergències sanitàries.
- Nivell IV, en què a títol orientatiu estarien enquadrats els llocs de treball de conductor/a B, auxiliar d'infermeria, monitor/a, treballador/a familiar i tècnic/a sociosanitari.

Grup professional 5

Normalment seran llocs de suport auxiliar que segueixen rutines i instruccions concretes simples i repetitives.

Fan funcions que consisteixen en activitats realitzades seguint un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió. Exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i un període breu d'adaptació.

En aquest grup professional es distingeixen dos nivells:

- Nivell I, que a títol orientatiu comprèn els llocs de treball d'auxiliar administratiu/va, telefonista, ajudant xofer, personal de neteja i ajudant de serveis diversos.



- Nivell II, en què a títol orientatiu estarien enquadrats els llocs de treball de promotor/a i captació de fons.

Capítol VI. Formació

Article 38. Formació professional

1. L'empresa informará el Comitè d'Empresa i als caps de departament del Pla de Formació de la Creu Roja que serà publicat en la intranet de l'empresa per possibilitar l'accés i consulta a tota la plantilla. En qualsevol cas, el Pla esmentat estarà encaminat a millorar els coneixements professionals, la prestació de serveis i a modernitzar les tècniques i eines de treball per al seu desenvolupament.

La direcció de l'empresa, a través de cadascun dels seus departaments, es compromet a obtenir la informació sobre les necessitats de formació del personal laboral, de manera que el pla de formació de l'any següent es pugui adequar a aquestes necessitats.

El Comitè d'Empresa participarà a l'hora d'acordar les prioritats formatives del personal. A tal efecte l'empresa garantirà el dret a la informació i a la participació en l'anàlisi i elaboració dels plans formatius.

Qualsevol treballador/a, amb independència del seu lloc de treball, tindrà dret a la realització dels cursos oferts, tret dels supòsits de formació dirigida o de falta de vacants per a la seva realització.

Si l'empresa està interessada en que algun treballador/a assisteixi a un curs impartit fora de la jornada laboral s'hauran d'abonar les hores d'assistència a raó de salari laboral.

L'empresa realitzarà un descompte al personal laboral, així com als seus familiars directes, entesos com a tals el cònjuge, la parella de fet inscrita en el registre oficial de parelles estables i els fills, sobre el preu dels cursos formatius privats duts a terme pel centre de formació de la Creu Roja.

2. Sense perjudici del que preveu l'apartat anterior, l'empresa, a proposta dels treballadors/es o dels caps de departament podrà sufragar en tot o en part l'assistència a cursos de formació no previstos en el Pla de Formació de la Creu Roja, sempre que l'assistència al curs de formació proposat comporti una major capacitat del treballador/a i aquest estigui relacionat directament amb les funcions que exerceixi en l'empresa, havent d'estimar l'empresa que el curs de formació resulta de gran interès i rellevància.

Quant al finançament del curs de formació, l'empresa, en la mesura de les seves possibilitats, determinarà quin serà la seva participació en el cost del curs, i el treballador/a beneficiari de la formació haurà d'assumir a càrrec exclusiu seu la part que resti sense finançar.

En el cas que l'empresa sufragui en tot o en part algun curs de formació previst en el present apartat, el treballador/a estarà obligat a subscriure per escrit un pacte de permanència en l'empresa per temps no superior a dos anys després d'haver rebut la formació, cas en el qual, si el treballador/a abandonés el treball abans del termini establert en el pacte, l'empresa tindrà dret a una indemnització de danys i perjudicis.

Capítol VII. Seguretat i salut laboral

Article 39. Incapacitat temporal

Durant els processos d'incapacitat temporal per accident de treball o malaltia professional, els treballadors/es percebran el 100 % de la retribució per tots els conceptes des del primer dia fins a, com a màxim, complir-se 545 dies d'haver-se iniciat la incapacitat temporal.

En els processos d'incapacitat temporal per malaltia comuna, ingrés hospitalari o accident no laboral, l'empresa garanteix el 100 % de la retribució per tots els conceptes des del primer dia, sempre que el treballador/a tingui dret a la prestació de la seguretat social per incapacitat temporal. El dret de la percepció del 100 % de retribució, durant aquests processos d'incapacitat temporal es mantindrà durant dos processos l'any contractual; en cas d'un tercer procés percebrà la prestació econòmica que li correspon segons la normativa vigent de la Seguretat Social per a prestacions per incapacitat temporal.

Conforme a la legislació vigent, els treballadors/es estaran obligats a presentar, dins el termini de tres dies, els informes de baixa i alta per malaltia o accident, per la causa que sigui. Els exemplars de l'informe de confirmació o de continuïtat hauran de ser presentats en el termini de tres dies.

Podrà ser causa d'eliminació o suspensió del complement a criteri de l'empresa l'incompliment dels requisits exigits per la Seguretat Social, o eludir la visita del facultatiu determinat per l'empresa.

Les absències motivades per incapacitat temporal hauran de ser justificades des del primer dia.

Article 40. Organització i objecte de la prevenció

L'acció preventiva té per objecte primordial la millora de les condicions de seguretat i salut laboral del personal afectat per aquest Conveni, junt amb una adequada política en prevenció de riscos laborals. Per això, l'empresa realitzarà la prevenció dels riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva en l'empresa a través de la implantació d'un pla de prevenció de riscos.

Article 41. Pla de prevenció de riscos laborals

Es crearà un pla de prevenció de riscos laborals que organitzi i reguli les condicions que s'han de donar en els llocs de treball, per evitar en la mesura que es pugui els danys a la salut i adaptant el lloc de treball a la persona. Prevaldrà sempre, en la política de protecció de l'empresa, l'eliminació del risc o la seva minimització en l'origen sobre les mesures de protecció personal davant aquest.

Es considerarà com a normativa vigent l'aplicable en matèria de seguretat i salut laboral, segons l'article 1 de la Llei 31/1995, del 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. No obstant això, en absència d'una normativa específica seran d'aplicació:

- Les normes UNE.
- Les guies de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball i els protocols i guies del Ministeri de Sanitat i Consum, com també les provinents d'institucions competents de les Illes Balears.
- Les normes internacionals.

Article 42. Participació dels treballadors

1. Els delegats de prevenció són, d'un costat, la base sobre la qual s'estructura la participació dels treballadors/es en tot allò relacionat amb la salut laboral, en l'àmbit de l'empresa, i d'un altre, la figura especialitzada de participació i representació dels treballadors/es en matèria de prevenció de riscos laborals. Allò previst en l'article 68 de l'Estatut dels treballadors en matèria de garanties serà d'aplicació als delegats de prevenció en la seva condició de representants dels treballadors.

El nomenament, les competències i les facultats dels delegats de prevenció seran les definides en la Llei de prevenció de riscos laborals vigent.

El crèdit horari de les persones delegades de prevenció serà el que correspongui com a representants dels treballadors/es en aquesta matèria específica, de conformitat amb el previst en l'article 68.e) de l'Estatut dels treballadors, i en l'article 37 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

2. El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de representació i participació periòdica sobre l'actuació dels centres de treball en matèria de prevenció de riscos laborals.

El Comitè, a més de les competències recollides en la Llei de prevenció de riscos laborals, tindrà les competències següents:

- Elaboració d'un pla de formació de salut laboral, en funció de les necessitats formatives.
- Realització d'accions tendents a promoure la difusió i els coneixements sobre legislació de prevenció de riscos laborals.
- Establir un catàleg de llocs per a discapacitats i la seva adaptació.
- Dictamen i consulta sobre recursos humans, materials i determinació de mitjans en aquesta matèria.
- Assessorament tècnic a la direcció de l'empresa i als representants dels treballadors.
- Analitzar i donar conformitat a les actuacions de l'empresa procurant que s'adaptin a allò que disposa la Llei de prevenció de riscos laborals per al seu àmbit d'actuació.
- Participar en l'elaboració, disseny i aplicació de plans i programes d'actuació preventiva.
- La creixent preocupació per l'estat del medi ambient en la nostra comunitat autònoma de les Illes Balears duu a les parts signants a plasmar en aquest Conveni el seu compromís per la millora continuada del comportament mediambiental a tots els treballadors/es. D'aquí que s'estableixi dins de les funcions del Comitè de Seguretat i Salut la proposta, l'aprovació, el desenvolupament i l'avaluació de la política mediambiental entre la direcció de l'empresa i els treballadors/es, que tindrà com a objectius fonamentals els següents:

* Reduir el consum energètic i estudiar la introducció d'energies renovables.

* Adequar la gestió dels residus produïts durant les activitats pròpies de l'empresa.

* Fomentar la distribució i utilització de productes més respectuosos amb el medi ambient.

* Millorar la utilització dels recursos hídrics.

* Establir campanyes de sensibilització mediambiental adreçades als usuaris de l'empresa.

* Aconseguir una bona comunicació entre l'empresa i la societat en aquesta matèria.

Article 43. Servei de prevenció

Li correspondrà a l'empresa la creació d'un servei de prevenció propi o la contractació d'un o alguns d'aliens, que duran a terme les funcions següents:

- Adopció de mesures i assistència per a la correcta informació i formació dels treballadors/es.
- Vigilància de la salut dels treballadors/es a través de reconeixements mèdics específics en funció dels riscos, investigació de les causes d'accidents de treball i malalties professionals, anàlisi d'ergonomia en els llocs de treball, investigació sobre causa d'absentisme per malaltia professional i atenció mèdica.
- Elaboració del mapa de riscos laborals, establint-ne plans de prevenció, seguiment i avaluació.
- Investigació i determinació de les malalties professionals, detecció i control de les activitats potencialment perilloses.
- Protecció específica de la gestació i del període de lactància.

Article 44. Promoció i vigilància de la salut

1. L'empresa proporcionarà una avaluació inicial de la salut dels treballadors/es partint de les característiques del lloc, en la qual s'examinaran en funció de les característiques del lloc a exercir en l'empresa; així com després de cada assignació de tasques específiques que suposin nous riscos per a la salut. En determinats llocs de treball amb risc aquesta avaluació serà obligatòria.

2. Es farà una avaluació de la salut dels treballadors/es que es reincorporin al seu lloc de treball després d'haver passat per un procés d'incapacitat temporal, fonamentat en motius de salut, per temps superior a sis mesos. Aquesta avaluació, de caràcter obligatori, té com a finalitat poder recomanar una acció apropiada de protecció dels treballadors/es.

3. L'empresa proporcionarà una avaluació de la salut dels treballadors/es en els termes que s'acordin en el si del Comitè de Seguretat i Salut. En determinats llocs de treball amb risc aquesta avaluació serà obligatòria.

La vigilància de la salut estarà sotmesa a protocols mèdics específics, fonamentats en els factors de risc als quals es troba exposat cada treballador/a. Els protocols mèdics esmentats a utilitzar es basaran en els que editi a l'efecte el Ministeri de Sanitat i Consum i/o, si s'escau, els de les autoritats sanitàries de la comunitat autònoma de les Illes Balears i l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.

Els exàmens de salut hauran d'incloure, en tot cas, una història clínicolaboral dels treballadors/es en la qual es valorin els riscos inherents al treball. De la mateixa manera s'haurà de fer constar una descripció del lloc de treball, del temps de permanència en aquest, dels riscos detectats en l'anàlisi de les condicions de treball i de les mesures de prevenció adoptades. L'examen de salut haurà d'esmentar els llocs de treball que anteriorment a l'actual hagin exercit els treballadors/es, descriure els seus riscos i el temps de permanència en aquests llocs.

Els resultats obtinguts de la vigilància de la salut seran comunicats al personal afectat; no es podran utilitzar amb finalitats discriminatòries, ni en perjudici d'aquells. En tot cas, es respectarà el dret a la intimitat, a la dignitat de la persona del treballador/a i a la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

El personal sanitari del Servei de Vigilància de la Salut deurà:

- Conèixer les malalties i les absències al treball per motius de salut, a l'efecte d'identificar la relació entre la causa de la malaltia o d'absència i els riscos per a la salut.
- Analitzar els resultats de vigilància de la salut dels treballadors/es i de l'avaluació de riscos, amb criteris epidemiològics i, si s'escau, proposar mesures tendents a millorar les condicions i el medi ambient del treball.
- Estudiar i valorar particularment els riscos que puguin afectar les treballadores en situació d'embaràs o part recent i, si s'escau, els menors i treballadors/es sensibles a determinats riscos i proposar les mesures preventives adequades.

Article 45. Protecció de la maternitat

1. L'avaluació dels riscos que es refereix l'article 16 de la Llei de prevenció de riscos laborals haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició al risc esmentat a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Les esmentades mesures inclouran, quan fos necessari, la no realització de treball nocturn o treball a torns.

2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultàs possible o, malgrat aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de la mútua, amb l'informe del metge del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta haurà de d'exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresa haurà de determinar, amb prèvia consulta als representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquest efecte.

Article 46. Assetjament sexual

1. Es considera assetjament sexual tot tipus d'agressions verbals i/o físiques patides per qualsevol treballador/a, sense tenir en compte el seu càrrec o lloc de treball en l'empresa, dins aquest o en el compliment d'algun servei, quan aquestes agressions provinguin del mateix empresari, de qualsevol persona en qui aquest delegui o del treballador que, sent o no aliè a l'empresa, s'hi trobi fent algun tipus de servei i que, amb clara intencionalitat de caràcter sexual, agredeixi la dignitat i intimitat de la persona. Es consideren constitutives aquelles insinuacions o actituds que associïn la millora de les condicions de treball o de l'estabilitat en l'ocupació per a qualsevol treballador/a amb l'aprovació o denegació de favors de tipus sexual, qualsevol comportament que tenguí com a causa o com a objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació de tots ells per raó de sexe i les agressions sexuals de qualsevol índole i que siguin demostrades pel treballador/a. L'empresa garantirà la promptitud i confidencialitat en la correcció d'aquestes actituds, considerarà l'assetjament sexual com a falta molt greu dins del seu si, i quedarà reservat el dret de la persona afectada d'acudir a la via de protecció penal.

2. A fi d'evitar o resoldre possibles situacions d'assetjament sexual se seguirà el protocol d'actuació elaborat i aprovat per l'Equip d'Igualtat en l'empresa.

Article 47. Persecució moral

1. Es considera persecució moral o psicològica el comportament negatiu entre companys o entre superiors i inferiors jeràrquics, a causa del qual l'afectat és objecte de persecució i atacs sistemàtics i durant molt de temps, de manera directa o indirecta, per una o més persones, amb l'objectiu i/o l'efecte de fer-li el buit.

2. Les parts signants d'aquest conveni són conscients que, entre les obligacions que s'estableixen dins del marc de la Llei de prevenció de riscos laborals, es troba la de prevenir la persecució moral o psicològica en l'ambient de treball, atès que aquesta conducta pot ocasionar un dany a la salut dels treballadors/es.

D'altra banda, l'article 8.11 de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social estableix com a infracció molt greu la d'atemptar contra la intimitat i dignitat del treballador/a.

3. A fi d'evitar o resoldre possibles situacions de persecució moral o psicològica se seguirà el protocol d'actuació elaborat i aprovat per l'Equip d'Igualtat en l'empresa.

Article 48. Drogodependències

1. El consum de drogues legals i il·legals implica problemes de salut amb repercussions individuals i col·lectives. L'inici o increment del consum de drogues en el medi laboral ve en molts casos determinat per condicions d'atur, precarietat o males condicions de treball. Per això s'estima convenient incloure en aquest Conveni el pla integral següent en els seus vessants assistencial, reinseriu, participatiu, no sancionador, voluntari i planificat:

- Preventiu: es posaran en pràctica mesures educatives, informatives i formatives que motivin la reducció i l'ús inadequat de drogues i promoguin hàbits saludables. Així mateix, es potenciarà la modificació de factors de risc i la millora de les condicions de treball.
- Assistencial i voluntari: es facilitarà suport a aquells treballadors/es que ho sol·licitin voluntàriament. A aquest efecte els serveis de prevenció faran i aplicaran programes d'assistència específics.
- Reinseriu: l'objecte fonamental de tota acció és retornar la salut al subjecte i facilitar la reincorporació del treballador/a al seu lloc de treball.
- No sancionador: tot treballador/a que s'aculli a un programa de tractament no podrà ser objecte de sanció o acomiadament i se li assegurarà la seva reincorporació immediata al seu lloc de treball.
- Participatiu: tota iniciativa empresarial relacionada amb la salut laboral i/o drogodependències serà consultada, amb caràcter previ, als representants dels treballadors o, en el seu defecte, als treballadors/es.

2. El Comitè de Seguretat i Salut concretarà les mesures aquí exposades en un programa d'actuació que serà d'aplicació des de la seva constitució.

Article 49. Protecció de les víctimes de la violència de gènere

En virtut de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere:

1. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, en els termes previstos en l'Estatut dels treballadors, a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica, al canvi de centre de treball, a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball i a l'extinció del contracte de treball.
2. Quan es produeixi la reincorporació de la treballadora víctima de violència de gènere que hagi suspès el seu contracte de treball, i l'empresa hagi formalitzat un contracte d'interinitat per substituir-la, la reincorporació es farà en les mateixes condicions existents en el moment de la suspensió del contracte de treball.
3. Les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons escaigui, sense perjudici que les esmentades absències siguin comunicades per la treballadora a l'empresa tan aviat com sigui possible.

Article 50. Igualtat d'oportunitats i no discriminació

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un element bàsic de la gestió dels recursos humans, de la gestió del coneixement, de la qualitat i de la responsabilitat social que com a institució té l'empresa.

Des de l'empresa s'assumeix la política d'igualtat que estableix el Pla d'Igualtat que l'equip nacional d'igualtat de la institució ha aprovat, partint del diagnòstic fet pels equips d'igualtat de les oficines territorials de Creu Roja Espanyola. Com a pilars d'aquesta política d'igualtat en l'àmbit de les relacions laborals destaquem:

- L'aplicació dels principis sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes que estableix el Pla d'Igualtat de Creu Roja Espanyola.
- Funcionament d'un Equip d'Igualtat com a òrgan assessor, de seguiment i implantació del Pla d'Igualtat. L'Equip d'Igualtat estarà integrat per l'Agent d'Igualtat, per una o dues persones de l'àrea de Secretaria, per una o dues persones de l'àrea de Coordinació i per una persona designada pel Comitè d'Empresa.
- Existència de la figura de l'Agent d'Igualtat, que recaurà en el Secretari Autònom o persona en qui delegui, i serà la persona encarregada de liderar el procés de diagnòstic i d'anàlisi de la realitat i del disseny, desenvolupament i avaluació del pla d'acció.
- Compliment del protocol per a la prevenció i tractament de l'assetjament sexual, per raó de sexe i persecució moral o assetjament psicològic.
- Regular criteris objectius en els processos de selecció, promoció i formació.
- Utilització d'accions positives, consistents a atorgar el lloc de treball, en igualtat de condicions, al candidat/a el sexe del qual estigui subrepresentat en el lloc de treball a cobrir.
- Planificar cursos de formació encaminats a difondre les polítiques d'igualtat i la perspectiva de gènere en el treball de Creu Roja Espanyola.
- Establir el principi d'igual retribució per un treball d'igual valor. S'entén retribució en un sentit ampli, incloent tots els conceptes retributius percebuts i la valoració de tots els llocs de treball.
- Incloure mesures de conciliació de la vida laboral i personal, tal com es recullen en aquest Conveni.
- Promoure una concepció integral de la salut, posant atenció tant en els riscos psíquics com físics i desenvolupant actuacions preventives dirigides al conjunt de treballadors/es, tenint en compte la realitat i especialitat (assetjament sexual, maternitat, etc.) d'aquestes últimes.
- Atendre les circumstàncies personals de les persones víctimes de violència de gènere establint permisos especials, preferència de trasllat, beneficis socials, etc., fins a la normalització de la seva situació.
- Regularitzar l'ús d'un llenguatge inclusiu no sexista.

Capítol VIII. Representació dels treballadors

Article 51. Comitè d'Empresa

Sense perjudici dels drets i facultats concedits per les lleis, es reconeix al Comitè d'Empresa les funcions següents:

1. Ser informats per la direcció de l'empresa:
 - Trimestralment, sobre l'evolució general del sector econòmic al qual pertany l'empresa, sobre l'evolució dels negocis i la situació de producció i vendes de l'empresa, sobre el seu programa de producció i evolució probable de l'ocupació en l'empresa.
 - Anualment, conèixer i tenir a la seva disposició el balanç, el compte de resultats i la memòria.
 - Amb caràcter previ a la seva execució per l'empresa: sobre les reestructuracions de plantilla, tancaments totals o parcials, definitius o temporals, i les reduccions de la jornada i sobre els plans formació de l'empresa.
 - En el pla legalment establert, l'empresa remetrà al Comitè d'Empresa i a les seccions sindicals legalment constituïdes còpies bàsiques dels contractes de treball subscrits, la notificació de les pròrrogues i les denúncies corresponents en el termini màxim de 10 dies.





2. En funció de la matèria que es tracta:

- Sobre la implantació revisió de sistemes d'organització i qualsevol de les seves possibles conseqüències: estudis de temps, establiments de sistemes de primes i incentius i valoració de lloc de treball.
- Sobre la fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa, quan això suposi qualsevol incidència que afecti el volum d'ocupació.
- L'empresari facilitarà al Comitè el model o models de contracte que habitualment utilitzi, i el Comitè està legitimat per efectuar les reclamacions oportunes davant de l'empresa i, si s'escau, l'autoritat laboral competent.
- Sobre sancions imposades i, en especial, en supòsit d'acomiadament.
- Referent a estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball, malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, el moviment d'ingressos, i els cessaments i ascensos.

3. Seran drets i obligacions del Comitè d'Empresa:

Participar, en els termes pactats en els òrgans paritaris, en l'estudi i proposta de les condicions de treball en les diferents àrees. Traslladar els suggeriments que en aquest sentit els comuniquin els seus representats. L'empresa, mensualment, facilitarà al Comitè d'Empresa les altes i baixes produïdes durant aquell període. Exercir una tasca de vigilància sobre les matèries següents:

- Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria laboral i de seguretat social, així com el respecte dels pactes i les condicions o usos d'empreses en vigor, formulant, si s'escau, les accions legals oportunes davant de l'empresa i els organismes o tribunals competents.
- Les condicions de seguretat i salut en el desenvolupament del treball en l'empresa.
- Participar com reglamentàriament es determini en la gestió d'obres socials establertes en l'empresa en benefici dels treballadors/es o dels seus familiars.
- Col·laborar amb la direcció de l'empresa per aconseguir el compliment de les mesures que procurin el manteniment i increment de la productivitat de l'empresa.

Es reconeix al Comitè d'Empresa capacitat processal com a òrgan col·legiat per exercir accions administratives o judicials en tot allò relatiu a l'àmbit de la seva competència.

Els membres del Comitè d'Empresa, i aquest en el seu conjunt, observaran sigil professional en tot allò referent als apartats 1 i 2 del punt 1, encara després de deixar de pertànyer al Comitè d'Empresa, i en especial en totes aquelles matèries sobre les quals la direcció de l'empresa assenyali expressament el seu caràcter reservat.

El Comitè vetllarà no només perquè en els processos de selecció es compleixi la normativa vigent o pactada, sinó també pels principis de no discriminació, igualtat de sexe i foment d'una política racional d'ocupació.

4. Garanties:

- Cap membre del Comitè d'Empresa o delegat de personal no podrà ser acomiadat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni dins de l'any següent del seu cessament, tret que aquest es produeixi per revocació o dimissió, i sempre que l'acomiadament o la sanció es basin en l'actuació del treballador/a a l'exercici legal de la seva representació. Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció per presumptes faltes greus o molt greus obeïssin a altres causes s'haurà de tramitar expedient contradictori en el qual seran escoltats, a més de l'interessat/a, el Comitè d'Empresa o restants delegats del personal i el delegat del sindicat al qual pertanyi, en el supòsit que es trobés reconegut com a tal en l'empresa. Tindran prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball, respecte als altres treballadors/es, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.
- No podran ser discriminats/des en la seva promoció econòmica o professional per causa o motiu de l'acompliment de la seva representació.
- Podran exercir la llibertat d'expressió a l'interior de l'empresa en les matèries pròpies o de la seva representació, i podran publicar o distribuir sense pertorbar el normal desenvolupament del procés productiu aquelles publicacions d'interès laboral o social.
- Disposaran del crèdit d'hores mensuals retribuïdes cadascun dels membres del Comitè, delegat sindical o delegat/a de personal. Es podran acumular mensualment les hores dels diferents membres del Comitè d'Empresa i delegats/es de personal que pertanyin a la mateixa candidatura, en un o alguns dels seus components, sempre que existeixi conformitat dels interessats/des, que serà posat en coneixement de l'empresa, entenent-se que es manté en els termes acordats fins que els afectats no comuniquin el contrari a l'empresa, així mateix es podrà crear una borsa d'hores entre els diferents membres.



**Capítol IX. Règim disciplinari****Article 52. Expedient disciplinari**

1. Quan l'empresa conegui la comissió de fets que puguin ser constitutius de falta greu o molt greu els comunicarà a l'interessat i al Comitè d'Empresa i s'iniciarà l'obertura d'un expedient disciplinari. La comunicació d'obertura d'expedient disciplinari interromprà el termini de prescripció de les faltes fins a la seva resolució.

El treballador/a, davant de la comunicació d'obertura d'expedient disciplinari, disposarà de 10 dies hàbils per formular les al·legacions que consideri convenients per a la seva defensa i presentarà, així mateix, els documents que consideri d'interès.

Una vegada finalitzi el termini, l'empresa disposarà de 10 dies hàbils per comunicar a l'interessat i al Comitè d'Empresa la resolució adoptada, amb imposició o no de sanció. La comunicació esmentada posarà fi a la tramitació de l'expedient disciplinari.

2. Les infraccions o faltes comeses pels treballadors/es, derivades d'incompliments contractuals, podran ser lleus, greus o molt greus.

Article 53. Faltes lleus

1. La incorrecció amb els companys/es.
2. La negligència i la distracció en el compliment del treball.
3. La presentació extemporània de comunicats de baixa o de confirmació en temps superior a tres dies des de la data de la seva expedició regular, tret que a causa de força major es provi la impossibilitat de fer-ho.
4. De tres a cinc faltes de puntualitat en un mes superiors a 15 minuts.
5. La negligència en la cura i conservació dels estris i materials de treball, mobiliari o locals on prestin els seus serveis.
6. La falta d'assistència injustificada durant un dia al mes, tret que provi la impossibilitat de fer-ho per causa major.

Article 54. Faltes greus

1. No acudir a la revisió mèdica els treballadors/es que per la seva especial dedicació així ho requereixin.
2. La indisciplina o la desobediència relacionada amb el seu treball i amb l'incompliment dels deures previstos en les lletres a), b) i c) de l'article 5 de l'Estatut dels treballadors.
3. La desconsideració amb els usuaris/àries, companys/es i subordinats/des en l'acompliment de les tasques encomanades, així com la falta greu de consideració amb qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa.
4. La falta d'assistència al treball sense causa justificada durant dos o més dies al mes, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho per causa major.
5. La presentació extemporània dels informes de baixa i alta per temps superior a set dies des de la data de la seva expedició regular, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho per causa major.
6. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada per temps superior a dos dies al mes.
7. Més de cinc faltes de puntualitat en un mes superior a 15 minuts.
8. No utilitzar l'uniforme de Creu Roja en aquells llocs de treball on es requereixi o fer-ne un ús indegut.
9. La vulneració o incompliment del codi de conducta de Creu Roja Espanyola que no produeixi un greu perjudici per a l'empresa.

Article 55. Faltes molt greus

1. La inassistència injustificada al treball durant més de tres dies consecutius en un període d'un mes natural.
2. El frau, la deslleialtat en les gestions encomanades amb l'apropiació, el furt o robatori de béns amb suficient entitat de propietat de l'empresa, de companys/es i d'usuaris, així com de qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa. Així com no guardar el secret sobre tota la informació confidencial a la qual el treballador/a tingui accés.



3. L'abús d'autoritat exercit pels qui exerceixin funcions de comandament.
4. La simulació de malaltia o accident que suposi una incapacitat transitòria per temps inferior a tres dies. S'entén que existeix falta quan el treballador/a declarat de baixa pels motius indicats faci un treball de qualsevol classe per compte propi o aliè. Així mateix, s'entén inclosa en aquest punt qualsevol acció del treballador/a realitzada per prolongar la baixa per malaltia o accident.
5. La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i salut.
6. Els maltractaments reiterats de paraula o obra dels treballadors/es de categoria superior o inferior, tant als companys/es com al públic i als usuaris/es.
7. L'assetjament sexual, sobretot quan s'acompanyi d'abús d'autoritat o sigui efectuat per un superior a un treballador/a de categoria laboral inferior.
8. La persecució moral, sobretot quan s'acompanyi d'abús d'autoritat o sigui efectuada per un superior a un treballador/a de categoria laboral inferior.
9. La falta d'assistència o abandonament sense previ avís del lloc de treball en aquells serveis en els quals aquests fets suposin un especial risc i perjudici per als usuaris.
10. La vulneració o incompliment del codi de conducta de Creu Roja Espanyola que produeixi un greu perjudici per a l'empresa.
11. En allò no previst en la relació precedent s'aplicaran les causes previstes en l'article 54 de l'Estatut dels treballadors.

Article 56. Sancions**1. Per faltes lleus:**

- Amonestació oral o per escrit.
- Suspensió de sou i feina fins a 2 dies.

2. Per faltes greus:

- De 3 a 10 dies de suspensió de sou i feina.

3. Per faltes molt greus:

- D'11 a 60 dies de suspensió de sou i feina.
- Acomiadament disciplinari.

Disposició addicional primera. Procediment per a la resolució de conflicte en matèria d'inaplicació de les condicions de treball a les que fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

En cas de desacord durant el període de consultes a què fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària i aquesta disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada.

Quan la Comissió Paritària no assoleixi un acord, les parts hauran d'acudir als procediments regulats en el II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord i les parts no s'hagin sotmès als procediments anteriorment exposats, o bé aquests no hagin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts en podrà sotmetre la seva solució a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius d'Illes Balears.

Disposició addicional segona. S'acorda per les parts signants l'eliminació del plus de transport regulat en l'anterior Conveni, l'import del qual queda compensat i absorbit per les quanties del salari base pactades i que consten en l'annex.



**ANNEX I**
Taula Salarial any 2017**Salari base mensual**

Grup professional 1	1.627,52 euros
Grup professional 2	1.431,06 euros
Grup professional 3	
Nivell I	1.431,06 euros
Nivell II	1.278,72 euros
Grup professional 4	
Nivell I	1.302,80 euros
Nivell II	1.171,99 euros
Nivell III	1.106,23 euros
Nivell IV	1.074,78 euros
Grup professional 5	
Nivell I	1.059,27 euros
Nivell II	SMI

